

#somoslogística

# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

---

Enero 2023

**BERGÉ**  
Moved by Logistics

## ÍNDICE

<u>Objeto</u>	3
<u>Alcance</u>	4
<u>Principios generales de actuación</u>	5
<u>Compromisos de BERGÉ con los Derechos Humanos</u>	6
<u>Aceptación y cumplimiento</u>	8
<u>Vigencia</u>	9

## 1. Objeto

---

El sector logístico está ganando protagonismo constantemente en todo el mundo para poder dar respuesta a los retos y sostener la economía actual. A medida que lo hace, crece también la expectativa social respecto de hacerlo de una forma sostenible y que tenga en cuenta los impactos sociales.

BERGÉ como operador logístico de referencia en servicios y soluciones logísticas, está comprometido con el desarrollo del sector y para ello **ha adquirido el firme compromiso de reducir el impacto que el desarrollo de su actividad pueda tener sobre las personas y las comunidades en las que está presente.**

Esta **Política de Derechos Humanos** (en adelante la “Política”) viene a desarrollar los principios de respeto a la dignidad personal y los derechos individuales de todas las personas, y se basa en las convenciones internacionalmente aceptadas sobre la defensa de los Derechos Humanos, en particular en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y los principios de actuación publicados por la Organización Internacional del Trabajo y de la OCDE para el gobierno de las sociedades.

BERGÉ promoverá la aplicación de los principios recogidos en la presente Política entre sus proveedores y colaboradores.

## 2. Alcance

---

La presente Política está dirigida a todos los profesionales de **Bergé Infraestructuras y Servicios Logísticos, S.L. y sus sociedades dependientes** (en lo sucesivo, "BERGÉ").

Se entenderá por sociedades dependientes aquellas compañías en las que Bergé Infraestructuras y Servicios Logísticos, S.L. ostente una participación en el capital social que le permita tener control, conforme a lo previsto en el artículo 42 del Código de Comercio.

La Política constituye una norma interna de obligado cumplimiento para todos los profesionales de BERGÉ, independientemente de su ubicación geográfica, jerárquica o funcional, y de la modalidad contractual que determine su relación con BERGÉ.

### 3. Principios generales de actuación

---

Los siguientes principios recogen los puntos clave de nuestra forma de entender nuestro compromiso con los derechos humanos:

- + Respeto por la legalidad vigente: cumplir estrictamente con los requisitos legales que sean aplicables de acuerdo con la normativa legal , los convenios colectivos de aplicación y el Código de Conducta y políticas y procedimientos internos de BERGÉ
- + Respeto por la dignidad personal: defendiendo el valor de las personas, sus derechos y su bienestar integral allí donde operamos.
- + Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y acciones destinadas a la sensibilización de los profesionales de BERGÉ en esta materia.
- + Actuación preventiva: identificar y evaluar los potenciales riesgos para las personas y las comunidades derivados del desarrollo de nuestras actividades, procurando una gestión proactiva de posibles impactos en materia de Derechos Humanos que permita combatirlos desde su origen.
- + Reparación: ofreciendo medidas correctivas para contrarrestar posibles daños cuando no haya sido posible la identificación temprana.
- + No complicidad: BERGÉ promoverá y requerirá a sus proveedores y principales grupos de interés la instauración de políticas y procedimientos internos que promueven el respeto por los Derechos Humanos, evitando relaciones con terceros que no ofrezcan garantías de cumplimiento.
- + Equilibrio en la relación: generando relaciones comerciales de mutuo valor en las que no obtenemos un beneficio para el negocio que implique daños a los derechos de las personas.

## 4. Compromisos de BERGÉ con sus grupos de interés

---

El compromiso de BERGÉ con el respeto a los derechos humanos se materializa en los siguientes aspectos:

### 1. Proteger los derechos humanos fundamentales de nuestros trabajadores.

Bergé se compromete a respetar y promover el respeto de los principios y derechos recogidas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo mediante el desarrollo de políticas y procedimientos internos que establezcan las medidas necesarias para garantizar:

- + El respeto a los derechos individuales de los trabajadores (condiciones de trabajo adecuadas, salarios justos, derecho de huelga, etc.);
- + la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- + la eliminación del trabajo forzoso, servil u obligatorio y el rechazo a cualquier otra forma de esclavitud moderna y trata de seres humanos;
- + la prohibición del trabajo infantil en operaciones propias y de proveedores;
- + la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas con independencia de sus circunstancias o condiciones;
- + la persecución y erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso y conductas o acciones que atenten contra la dignidad y libertad de las personas;
- + la inclusión de personas con discapacidad;
- + la protección del derecho a la maternidad y paternidad.

### 2. Proteger los derechos humanos de las personas implicadas a lo largo de nuestra cadena de valor y de las comunidades en las que actuamos, relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados directamente por nosotros o por nuestros socios comerciales o en nuestras relaciones comerciales. Esto se concreta en:

- + Hacer extensiva nuestra implicación a nuestros proveedores y socios comerciales, requiriendo evidencias que demuestren sus compromisos con el respeto y protección de los Derechos Humanos, e incorporando en nuestros acuerdos comerciales medidas de comprobación y certificación independiente.

- + Promover un trato respetuoso con los Derechos Humanos en todos nuestros centros de trabajo, priorizando la dignidad de las personas y estableciendo sistemas de vigilancia y mecanismos de reclamación o denuncia.
- + Respeto a los derechos y tradiciones de las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad.
- + Implementar sistemas de cultura de trabajo que contemplen la formación, la concienciación y la observancia de una filosofía de respeto a los Derechos Humanos de forma continuada.

**3. Monitorizar periódicamente el potencial impacto que la actividad de Bergé puede tener en materia de derechos humanos para nuestros grupos de interés**

- + Con carácter periódico llevar a cabo un análisis que permita identificar y priorizar posibles carencias en nuestras políticas y procedimientos internos en materia de reconocimiento y protección de los derechos humanos.
- + Habilitar canales de comunicación con todos nuestros grupos de interés que permitan establecer un diálogo social orientado al intercambio de experiencias y detección temprana de posibles consecuencias negativas en materia de derechos humanos derivadas de las actividades de BERGÉ.

**4. Reparar el daño causado en materia de derechos humanos**

- + Si Bergé detecta que ha causado un impacto negativo en los derechos humanos o que ha contribuido a que se genere, participaremos activamente en la reparación del daño y en la adopción de medidas que aseguren su prevención futura.

## **5. Aceptación y cumplimiento**

---

La presente Política se difunde a todas los empleados y colaboradores, quienes están obligadas al cumplimiento de la misma desde el momento de su incorporación a BERGÉ y durante su desempeño profesional para el mismo, debiendo dejarse constancia por escrito de su aceptación. Asimismo, será objeto de acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y aplicación

## 6. Vigencia

---

La Política ha sido aprobada por el **Consejo de Administración de BERGÉ**, se incorpora a la normativa interna y podrá ser revisada y/o modificada para adaptarse a las necesidades resultantes de la normativa aplicable, avances tecnológicos, y otros cambios relevantes en la organización.

La actualización de las sucesivas versiones de la Política y/u otros documentos necesarios para cumplir sus disposiciones será competencia del Área de GRC.

BERGÉ se compromete en línea con el espíritu de mejora continua a revisar su contenido periódicamente, para poder reflejar de forma fiel la situación actual de la Compañía.